

**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT BAJA DIVA
MANUFAKTUR PEKANBARU**

Oleh:

Angga Kurniawan Putra

Pembimbing: Dewita Suryati Ningsih dan Arwinence Pramadewi

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : angga_spartan@yahoo.com

*Effect of Financial Incentives Work Environment and Physical to the Spirit of Employees
PT Steel Manufacturing Diva Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT Baja Diva Manufacturing Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of financial incentives, and physical work environment on employee morale PT Baja Diva Manufacturing Pekanbaru. Total population in this study were all employees of PT Baja Diva Manufacturing Pekanbaru, consisting of 42 employees and a sample is drawn from the entire population consisting of employees of PT Baja Diva Manufacturing Pekanbaru totaling 42 people. Results of the study simultaneously there are significant financial incentives, physical work environment, on morale. The magnitude of the coefficient of determination (Adjusted R Square) = 0.263 which means that the contribution of financial incentives, physical work environment on morale was 26.3%. Advice can be given that the employees in order to continue to develop the ability continuously to carry out the task, to the leadership of the PT Baja Diva Manufacturing Pekanbaru to always strive to provide and increase the number of financial incentives to employees so that employees are satisfied with the incentive money received and feel better eager to work with the incentives and always improve the physical working environment such as the completeness of infrastructure and facilities in the works so that the number of existing employees suits the number of equipment and facilities available.

Keywords: Financial Incentives, Physical Work environment and Morale.

PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur merupakan organisasi yang harus dikelola secara profesional dan dituntut untuk dapat memberikan kontribusi kepada masyarakat dengan kualitas kinerja yang lebih baik. Keberadaan karyawan di perusahaan, adalah sangat penting untuk menjadi

pertimbangan, produktivitas serta kualitas produk yang dihasilkan akan sangat mempengaruhi persepsi masyarakat dalam menilai kinerja perusahaan secara organisasional.

Perusahaan manufaktur di Pekanbaru yang bergerak di bidang pengolahan bahan baku menjadi bahan jadi adalah PT Baja Diva Manufaktur. Perusahaan dengan

Badan Hukum terbatas, aktiva berwujud bersih lebih dari 5 miliar yang dimiliki oleh tiga orang pemegang saham. Perusahaan ini bergerak di bidang pembuatan mesin peras kelapa, mesin parut, mesin giling cabe dan mesin lainnya merk presco, pesanan bak truk dan pintu baja untuk ruko atau garasi. Karena keberadaan perusahaan sejenis tidak ada di Pekanbaru dan produk hanya bersaing dengan produk import, maka perusahaan membutuhkan semangat kerja dan produktivitas karyawan dalam menjaga kualitas produk yang dihasilkan.

Tabel 1
Data Produksi PT Baja Diva
Manufaktur Pekanbaru

Tahun	Target					Realisasi					Total
	Peras	Parut	Giling	Bak	Pintu	Peras	Parut	Giling	Bak	Pintu	
2011	19	17	48	3	11	98	15	16	45	3	90
2012	24	23	57	11	24	139	18	15	48	5	97
2013	37	29	69	14	35	184	21	20	48	7	110

Sumber: PT Baja Diva Manufaktur Pekanbaru

Dalam pencapaian kondisi yang demikian, karyawan PT Baja Diva Manufaktur sewajarnya dapat memberikan kinerja yang baik kepada semua pihak, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kegiatan operasional yang baik dapat dilakukan oleh karyawan yang memiliki semangat dalam bekerja, semangat yang ditandai dengan motivasi tinggi, berkemauan untuk mengembangkan diri, loyal terhadap lembaga, giat dan bergairah dalam bekerja.

Fenomena-fenomena yang ditemui di lapangan memperlihatkan rendahnya semangat kerja karyawan adalah: tingkat kehadiran yang rendah, hal ini terlihat dari masih seringnya karyawan yang datang terlambat dengan berbagai alasan.

adanya keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara giat dan tekun masih dirasakan kurang, keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara teliti dan baik, hal ini terlihat dari sering terjadinya kesalahan.

Tabel 2
Absensi Karyawan PT Baja Diva
Manufaktur Pekanbaru

Tahun	Jumlah Pegawai	Jml Hari Kerja	Keterlambatan		Ketidakhadiran	
			F	%	F	%
2011	40	235	471	5.01	251	2.67
2012	40	235	530	5.64	350	3.72
2013	42	235	640	6.48	495	5.02

Sumber: PT Baja Diva Manufaktur Pekanbaru

Gejala-gejala tersebut mencerminkan masih rendahnya semangat kerja karyawan saat ini. Perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang berperan dalam pembentukan semangat kerja. Menciptakan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, dapat dilakukan dengan memperhatikan berbagai faktor yang berperan dalam pembentukannya.

Susanto (2007:35) mengemukakan, bahwa faktor yang dapat mendukung terciptanya *psychological commitment* adalah karakteristik pekerjaan, komunikasi interaktif, sistem *reward*, insentif, dan sistem pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan pendapat tersebut jelaslah bahwa lingkungan kerja dan insentif merupakan bagian dari faktor yang mendukung terciptanya komitmen organisasi. Sistem lingkungan kerja dapat menimbulkan kinerja organisasi meningkat sebagai konsekuensi dari semangat dan gairah kerja karyawannya, sedangkan bagi karyawan sistem penghargaan dimaksudkan untuk menumbuhkan

motivasi dan semangat kerja serta kepuasan kerja (Sudarmanto, 2009:198).

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerja mereka dapat meningkat. Hal ini akan terjadi apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan material dan nonmaterial pada karyawannya. Salah satu kebutuhan nonmaterial karyawan adalah keinginan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya. Kebutuhan tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan, yaitu dengan melaksanakan peningkatan jabatan dengan penilaian yang objektif. Dengan peningkatan jabatan seorang karyawan, maka akan menimbulkan dampak positif baik terhadap karyawan yang bersangkutan maupun karyawan yang belum di promosikan. Selain akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang baru bagi karyawan yang dipromosikan juga akan mendorong karyawan lain untuk memacu semangat kerjanya sebaik mungkin dengan harapan dapat dipromosikan.

Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi insentifnya dapat mendukung semangat dan kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Luthans (2006:245), efek insentif pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah dengan kepuasan kerja, jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.

Pemberian insentif finansial bagi karyawan dapat membangun kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan serta dapat mencapai hasil lebih baik sehingga tercipta

efektifitas kerja karyawan. Menurut Nawawi (2006:94) menyatakan bahwa insentif bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui bekerja. Pengertian efektifitas karyawan dalam hal ini adalah pencapaian hasil yang baik dan tepat melalui kegairahan kerja. Dengan pemberian insentif ini maka para karyawan mendapatkan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan akan memperoleh peningkatan produktifitas kerja.

Fenomena-fenomena yang ditemui di lapangan berdasarkan hasil pengamatan yang berkaitan dengan pemberian insentif finansial bagi karyawan, seperti penghasilan yang diperoleh belum mencukupi kebutuhan karyawan, pemberian insentif dan tunjangan sering terlambat. Hal ini diduga akan berimplikasi dan berpengaruh terhadap semangat kerjanya, terlebih lagi saat ini harga kebutuhan pokok dan biaya rumah tangga naik secara cepat. Kondisi yang tidak mencukupi ini menyebabkan karyawan berusaha menambah penghasilan dengan bekerja di bidang lain atau meminjam di koperasi, tetapi dengan cara cenderung makin memperburuk nasib karyawan.

Tabel 3
Imbalan Jasa Karyawan PT Baja
Diva Manufaktur Pekanbaru

No	Jenis Imbalan Jasa	Satuan	Jumlah Rata-rata (Rupiah)	Total/bulan (Rupiah)
1	Tunjangan makan	hari	12500	312500
2	Tunjangan Transport	hari	7500	187500
3	Insentif	bulan	225000	225000
Jumlah Rata-rata (Rupiah)				725000

Sumber: PT Baja Diva Manufaktur Pekanbaru

Pemberian insentif finansial bagi karyawan yang sebagian merupakan penduduk tempatan telah dapat membantu dan memberikan kontribusi bagi daerah sekitar. Perusahaan juga memberikan manfaat bagi penduduk sekitar dengan bantuan bagi pembangunan fisik sekolah serta sarana umum lainnya.

Pada setiap organisasi perlu diambil tindakan lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja. Pertama-tama ialah untuk mempertinggi semangat kerja karyawan. Bilamana lingkungan kerja direalisasikan pada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para karyawan untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi adalah perlu bagi setiap badan usaha dan hal ini untuk sebagian pendapat diakibatkan oleh pemberian lingkungan kerja yang objektif". Karyawan yang semangat kerjanya cukup besar karena ada kebutuhan yang sangat tinggi untuk mendapatkan misalnya penghasilan yang juga besar, jabatan yang meningkat, dan pengakuan dari lingkungannya. Lingkungan kerja jabatan sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja, sedangkan lingkungan kerja jabatan itu sendiri merupakan hasil dari semangat kerja yang tinggi.

Fenomena-fenomena yang ditemui berdasarkan hasil pengamatan berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan seperti kurangnya fasilitas penunjang sesuai kebutuhan untuk kelancaran proses kerja, sirkulasi udara yang kurang mendukung proses kerja karena ventilasi yang kecil dan kurang banyak, tingkat kebisingan yang

tinggi akibat ruang kerja yang sempit, tata letak ruang kerja yang berjauhan antar bagian sehingga tidak mendukung kelancaran kerja.

Berdasarkan uraian di atas dan fenomena yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat kerja Karyawan PT Baja Diva Manufaktur Pekanbaru*".

Adapun perumusan masalah penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan PT. Baja Diva Manufaktur. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT Baja Diva Manufaktur serta Apakah terdapat pengaruh insentif finansial dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT Baja Diva Manufaktur ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah : Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan PT Baja Diva Manufaktur, untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT Baja Diva Manufaktur serta Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh insentif finansial, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT Baja Diva Manufaktur.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan harus berusaha agar semangat kerja karyawan dapat meningkat. Terhadap semangat kerja karyawan yang tinggi, maka diharapkan produktivitas dalam perusahaanpun akan meningkat dan berjalan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan akan benar-benar tercapai. Menurut Nitisemito (2006:427) “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Hasibuan (2006:94) juga menjelaskan bahwa “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2005:198) “Semangat kerja atau moral adalah semangat individu atau golongan dalam menjalankan kegiatan-kegiatannya”.

Beberapa pendapat para ahli mengenai semangat kerja diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mecapai sasaran yang diharapkan.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2006). Menurut Rivai (2009:165) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2006:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya.

Insentif Finansial

Menurut Simamora (2008 ;445), insentif adalah tambahan kompensasi atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Sedangkan Rivai (2009;384), insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai bagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Kemudian menurut Mangkunegara (2005;334) menyatakan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan/karyawati agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi

dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito (2006;47) bahwa sistem pemberian insentif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong semangat kerja karyawan. Kendatipun demikian perusahaan harus berhati-hati jangan sampai insentif akan mengakibatkan perusahaan rugi.

Sedangkan menurut Kartono (2005;81) memberikan pengertian insentif adalah sarana objektif yang mampu memberikan kepuasan terhadap kebutuhan, dorongan atau keinginan seseorang. Selanjutnya Kartono menyatakan bahwa, insentif materiil dapat berupa: uang, sekuritas fisik, jaminan sosial, jaminan kesehatan, premi, bonus, kondisi kerja yang baik, pensiun, fasilitas tempat tinggal yang menyenangkan, dan lain-lain. Juga bisa diwujudkan dalam bentuk insentif sosial / immateriil, berupa: lingkungan kerja jabatan, status sosial yang tinggi, martabat diri, prestise sosial, respek, dan lain-lain.

Insentif menurut Hasibuan (2006:184) terbagi atas 3 bentuk yaitu material, non-material, dan sosial. Pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sedangkan insentif menurut Wibowo (2007;141) adalah insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Baja Diva Manufaktur Pekanbaru yang berada di Jl.lintas timur Km.17 Kulim Pekanbaru-Riau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Baja Diva Manufaktur Pekanbaru, yang terdiri dari 42 orang karyawan.

Sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi yang terdiri dari karyawan PT Baja Diva Manufaktur Pekanbaru yang berjumlah 42 orang.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari ketiga variabel penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan dan dibuat sendiri oleh penulis melalui beberapa tahapan. Tahapan ini dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang baik dan representatif terhadap variabel-variabel penelitian, variabel terikat maupun variabel bebas.

Tahapan tersebut adalah sebagai berikut, pertama, pengkajian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti sehingga dapat ditentukan konstruk dari variabel tersebut. *Kedua*, penentuan indikator dari masing-masing variabel. *Ketiga*, penyusunan kisi-kisi instrumen. *Keempat*, penyusunan butir-butir pernyataan, kemudian dilanjutkan dengan penetapan skala pengukurannya. *Kelima*, pelaksanaan uji coba instrumen sehingga diadakan uji validitas dan perhitungan reliabilitas dari masing-masing butir pernyataan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket (*quesioner*) yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang insentif,

lingkungan kerja fisik dan semangat kerja. Angket yang diberikan adalah jenis angket tertutup atau dengan memberikan pilihan jawaban dengan menggunakan skala likert. Maka dalam penelitian ini digunakan lima kategori yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan skala nilai 5,4,3,2, dan 1 untuk pernyataan positif, dan skala nilai 1,2,3,4 dan 5 untuk pernyataan negatif. Selanjutnya diuraikan satu persatu mengenai variabel penelitian yang dimulai dari variabel terikat (*dependent variabel*) sampai dengan variabel bebas (*independent variabel*).

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial.

Analisis statistik inferensial dipakai untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dipakai dalam pengujian statistik lebih lanjut yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan di bab sebelumnya.

1. Pengaruh Insentif Finansial, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja

Pengaruh Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat kerja dapat dilihat pada table 4 berikut ini.

Tabel 4
Analysis of Variance (ANOVA)
Pengaruh Insentif finansial,
Lingkungan kerja fisik terhadap
Semangat kerja

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	680.756	2	340.378	11.522	.000 ^a
Residual	1683.828	57	29.541		
Total	2364.583	59			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Insentif_Financial

b. Dependent Variabel: Semangat_Kerja

Untuk membuktikan besarnya pengaruh insentif finansial, lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja dengan melakukan perhitungan regresi ganda untuk memperoleh nilai Koefisien Determinasi (r^2). Untuk lebih jelasnya dilihat dari Tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi
Pengaruh Insentif finansial,
Lingkungan kerja fisik, terhadap
Semangat kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.263	5.435

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Insentif_Financial

Pada tabel diketahui nilai Koefisien Determinasi (R^2) = 0.288 atau 28.8% yang artinya besarnya kontribusi insentif finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja (Y) adalah 28.8% sedangkan sisanya 71.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya untuk membuktikan seberapa besar insentif finansial, lingkungan kerja fisik, mempengaruhi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan terhadap semangat kerja (Y)

digunakan model dengan menggunakan persamaan struktural sebagai berikut $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel 6
Koefisien Regresi Pengaruh Insentif Finansial, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.939	13.669		2.629	.011
1 Insentif finansial	.480	.162	.345	2.974	.004
Kepuasan Kerja	.346	.122	.329	2.839	.006

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Persamaan Regresi Ganda berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 35.939 + 0.480 X_1 + 0.346 X_2$

Dimana harga $a = 35.939$ dan harga $b_1 = 0.480$, $b_2 = 0.346$. Persamaan regresi digunakan untuk melakukan ramalan (*forecasting/estimasi*) bagaimana pengaruh variabel independent terhadap besarnya perubahan variabel dependent.

Harga sebesar 35.939 adalah koefisien konstanta dari persamaan, yang berarti nilai Y pada saat nilai $b = \text{nol}$, dan pada saat ini garis regresi akan memotong garis Y, sehingga a juga biasa disebut intercept. Konstanta sebesar 35.939 menyatakan bahwa jika insentif finansial dan lingkungan kerja fisik meningkat maka semangat kerja akan meningkat pula yang diramalkan dimulai pada nilai 35.939.

Hasil regresi X_1 menunjukkan peningkatan variabel independent insentif finansial sebesar 0.480 maka insentif finansial akan mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel

dependent Y juga akan mengalami peningkatan sebesar 4.80.

Hasil regresi X_2 menunjukkan peningkatan variabel independent lingkungan kerja fisik sebesar 0.346 maka lingkungan kerja fisik akan mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependent Y juga akan mengalami peningkatan sebesar 3.46.

Berdasarkan hasil penelitian ternyata terdapat pengaruh insentif finansial, lingkungan kerja fisik, dan secara simultan terhadap hasil belajar. Pembuktian pengaruh insentif finansial, lingkungan kerja fisik, terhadap semangat kerja dilihat dari nilai *Fhitung* (11.522) dengan signifikan terdapat 0,000 lebih kecil dari 0.05, maka terdapat pengaruh insentif finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap semangat kerja. Besarnya Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) = 0.263 yang artinya besarnya kontribusi insentif finansial, lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja adalah 26.3%.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi $Y = 35.939 + 0.480 X_1 + 0.346 X_2$, dimana harga $a = 35.939$, harga $b_1 = 0,394$ dan harga $b_2 = 0,346$. Persamaan regresi ini digunakan untuk melakukan ramalan (*forecasting/estimasi*) bagaimana pengaruh insentif finansial, lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Insentif Finansial terhadap Semangat Kerja

Uji pengaruh variabel bebas insentif finansial terhadap variabel

terikat semangat kerja menunjukkan nilai t-hitung $2.974 > t\text{-tabel } 2.021 = 0.05$ maupun $2.660 = 0.01$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas insentif finansial terhadap variabel terikat semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, ternyata pengaruh insentif finansial terhadap semangat kerja menunjukkan nilai t-hitung 2.974 lebih besar dari t-tabel $2.021 = 0.05$ maupun $2.704 = 0.01$ dengan kontribusi 0.4102 atau 16.8% .

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja

Uji pengaruh variabel bebas lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat semangat kerja menunjukkan bahwa nilai t-hitung $2.839 > t\text{-tabel } 2.021 = 0.05$ maupun $2.704 = 0.01$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ternyata pengaruh variabel bebas lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat semangat kerja menunjukkan nilai t-hitung $2.839 < t\text{-tabel } 2.021 = 0.05$ maupun $2.704 = 0.01$ dengan kontribusi 0.361^2 atau 13.0%

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan penelitian adalah :

1. Terdapat pengaruh insentif finansial dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama

terhadap semangat kerja karyawan PT Baja Diva Manufaktur. insentif finansial dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memberikan kontribusi dalam menentukan perubahan-perubahan yang terjadi pada semangat kerja karyawan PT Baja Diva Manufaktur.

2. Terdapat pengaruh insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan PT Baja Diva Manufaktur, meskipun pengaruhnya tidak sebesar pengaruh yang dimiliki oleh motivasi.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT Baja Diva Manufaktur. Motivasi memiliki pengaruh terbesar bila dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik dan dalam menentukan perubahan-perubahan pada semangat kerja di PT Baja Diva Manufaktur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Kepada karyawan agar terus berusaha mengembangkan kemampuan diri secara terus menerus dalam melaksanakan tugas.
2. Kepada pimpinan PT Baja Diva Manufaktur Pekanbaru untuk selalu berusaha memberikan dan meningkatkan jumlah insentif finansial kepada karyawan sehingga karyawan merasa puas

- dengan uang insentif yang diterima serta merasa lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya pemberian insentif.
3. Kepada pimpinan PT Baja Diva Manufaktur Pekanbaru, untuk selalu meningkatkan lingkungan kerja fisik berupa kelengkapan sarana dan prasarana dalam bekerja sehingga jumlah karyawan yang ada sesuai dengan jumlah peralatan dan fasilitas yang tersedia.
 4. Kepada peneliti lain agar menambah dan menggunakan variabel lain yang diteliti sehingga demi kesempurnaan penelitian di masa mendatang. Dan hal ini dapat digunakan untuk memberikan informasi yang positif bagi setiap organisasi pada umumnya dan pada PT Baja Diva Manufaktur khususnya.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Cokorda Istri Ari Wijayanti, 2013. Pengaruh insentif finansial, motivasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan
- Diandry Novrina, 2013, Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik (Temperatur, Dekorasi dan Musik) terhadap semangat kerja Karyawan di MNC Promo.
- Emily, Tumwet, 2015, *Effects of employee incentives on employee performance in private Universities in Kenya: a case of Kabarak University.*
- Article of Management Theories
- Hazairin Habe, 2012, Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Organik Agro Sistem (Oasis) di Bandar Lampung
- I Nyoman Tri Purnamayana Putra, 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, insentif finansial dan Kepuasan kerja Kerja Terhadap semangat kerja karyawan Grand Komodo Tour dan Travel Bali
- La Mente, 2011, Pengaruh peluang promosi, gaya kepemimpinan, gaji/upah, dan motivasi kerja, terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan di Kabupaten Takalar
- Made Yuniarti, 2011, Pengaruh insentif finansial, motivasi non finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati garment
- Marwan Al-Nsour, 2012, *Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities.* International Journal of Business and Management, Vol 7, No. 1 University ASSalt, Jordan.

- Putu Duwita Permaningratna, 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan.
- Ratih Sundari. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Tenaga Paramedis pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan*”, Skripsi UR.
- Tigor Pangondian, 2011. Pengaruh Penempatan, Kompensasi, kesempatan berprestasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Kimia Farma di Bali